



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

GIOVANNA CREADOR DA CUNHA

O EMPREGO DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO
ANTES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Rio de Janeiro - RJ

2020

GIOVANNA CREADOR DA CUNHA

O EMPREGO DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO
ANTES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Administração à
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis
da Universidade Federal do Rio de Janeiro
(FACC/UFRJ).

Orientador: Professora Dra. Maria de Fátima Bruno de Faria

Rio de Janeiro - RJ

2020

GIOVANNA CREADOR DA CUNHA

O EMPREGO DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO FEDERAL BRASILEIRO
ANTES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC/UFRJ) como requisito parcial à conclusão do curso de graduação em Administração aprovada pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. MARIA DE FÁTIMA BRUNO DE FARIA – UFRJ (Orientadora)

Prof. Dr. ANA CAROLINA PIMENTEL DUARTE DA FONSECA – UFRJ (Leitora)

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares por todo apoio, incentivo e dedicação, especialmente meus pais Lenita e Wilson.

Obrigada aos meus amigos por tornarem essa caminhada mais leve.

Obrigada a todos os professores e professoras da FACC pelos valiosos ensinamentos que nos constroem, principalmente à professora Maria de Fátima pela paciência e animação em desenvolver essa pesquisa comigo.

Sem vocês nada disso seria possível.

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade identificar e analisar os órgãos públicos federais brasileiros que aderiram ao teletrabalho antes da pandemia do COVID-19, pois, durante a pandemia, muitas organizações adotaram a modalidade para manter suas atividades. O conceito de teletrabalho adotado nesta pesquisa seguiu o definido pelo artigo 75-B da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), a qual considera como teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que não se constituam como trabalho externo. O contexto do teletrabalho no setor público brasileiro iniciou em 2005 com o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), mostrando vantagens e desvantagens que também foram identificadas em pesquisas publicadas em periódicos científicos nacionais sobre o tema. Utilizou-se o método de pesquisa qualitativo com o emprego da análise documental a partir da verificação de notícias e documentos oficiais como portarias normativas e resoluções. Após consulta feita ao portal do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão da Controladoria Geral da União (CGU), identificaram-se quais órgãos aderiram ao teletrabalho antes da pandemia do coronavírus e foi feita a análise da adoção do teletrabalho em cada órgão federal, comparando as informações obtidas das instituições. Os resultados obtidos, após delimitação do escopo, foram nove órgãos que aderiram ao teletrabalho antes da pandemia do novo coronavírus, apresentando como os principais objetivos para a realização do teletrabalho aumentar a produtividade e a inclusão de servidores que possuem deficiências, filhos e cônjuges deficientes ou servidores em licença maternidade ou paternidade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Teletrabalho no serviço público brasileiro.

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Resumo das listas de órgãos federais..... | 27 |
|--|----|

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1: Resultado dos artigos encontrado por base de dados | 12 |
| Quadro 2: Tipos de teletrabalho | 14 |
| Quadro 3: Vantagens e desvantagens do teletrabalho | 21 |
| Quadro 4: Amostra de documentos..... | 23 |
| Quadro 5: Tópicos identificados nos documentos – parte 1..... | 32 |
| Quadro 6: Tópicos identificados nos documentos – parte 2..... | 33 |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 9 |
| 1.1 Formulação do problema de pesquisa..... | 10 |
| 1.2. Objetivos | 11 |
| 1.2.1 Objetivo geral | 11 |
| 1.2.2 Objetivos específicos..... | 11 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO | 12 |
| 2.1 Teletrabalho e conceitos correlatos | 14 |
| 2.2. Características do teletrabalho no setor público brasileiro | 15 |
| 2.3. Teletrabalho: vantagens e desvantagens | 17 |
| 3. METODOLOGIA..... | 22 |
| 3.1 Tipo e classificação da pesquisa | 22 |
| 3.2. Órgãos pesquisados e amostra de documentos..... | 22 |
| 3.3. Instrumento..... | 24 |
| 3.4. Procedimento de coleta e análise de dados | 24 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 26 |
| 4.1 Características do teletrabalho nos órgãos que aderiram a essa modalidade antes da pandemia do coronavírus..... | 27 |
| 4.1.1 Supremo Tribunal Federal..... | 27 |
| 4.1.2 Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social..... | 28 |
| 4.1.3 Conselho Administrativo de Defesa Econômica | 28 |
| 4.1.4 Instituto Nacional do Seguro Social..... | 28 |
| 4.1.5 Companhia Nacional de Abastecimento..... | 29 |
| 4.1.6 Superior Tribunal de Justiça | 29 |
| 4.1.7 Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária | 30 |
| 4.1.8 Tribunal Superior do Trabalho | 30 |
| 4.1.9 Tribunal Superior Eleitoral | 31 |
| 5. CONCLUSÕES | 35 |
| REFERÊNCIAS..... | 36 |
| APÊNDICES..... | 39 |
| Apêndice A: Órgãos federais brasileiros | 39 |
| Apêndice B: Lista de órgãos federais que aderiram ao teletrabalho em razão da pandemia do COVID-19 | 47 |

| | |
|--|----|
| Apêndice C: Resultado do confronto entre as listas dos apêndices A e B | 51 |
| Apêndice D: Lista final dos órgãos pesquisados | 56 |

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial possibilitou grandes modificações nas atividades laborais, transformando a manufatura em grandes linhas de produção e entrega por demanda. Porém, os pressupostos estabelecidos nos séculos XVIII e XIX já não correspondem ao cenário atual, de economias globais, mudanças rápidas e incertezas. É neste contexto que se insere o teletrabalho (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) no estudo *Eurofound and the International Labour Office*, publicado em 2017, define que o teletrabalho é o

Trabalho realizado com a utilização de tecnologia da informação e fora das instalações do empregador; e o trabalho realizado em domicílio, podendo ser classificado como regular ou parcial, quando o trabalhador não trabalha em casa todos os dias (OIT, 2017).

De acordo com Barros e Silva (2010), as vantagens do teletrabalho são: a redução de custos para a empresa, devido ao menor número de funcionários no escritório, maior produtividade e menos estresse. As dificuldades são o isolamento social, a importância da disciplina, o excesso de hora extra e ter um espaço adequado em casa para realizar o trabalho.

No Brasil, a empresa de consultoria em recursos humanos SAP Recursos Humanos realiza periodicamente um levantamento sobre a utilização do teletrabalho no país em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). Em 2014, participaram da primeira pesquisa 221 empresas de todos o país e de diversos segmentos e o resultado revelou que 36% das empresas eram adeptas ao teletrabalho (SAP, 2014).

Na segunda pesquisa, realizada em 2016, estudaram-se 325 empresas com escritório no país e, dentre estas, 68% utilizavam o teletrabalho, destacando o aumento de 28% (SAP, 2016). No entanto apenas 7% das empresas participantes eram do setor público. Já em 2018, o número total de empresas que utilizavam o teletrabalho aumentou para 45%, incluindo as do setor público e as do setor privado (SAP, 2018).

De acordo com o levantamento bibliográfico feito por Oliveira e Pantoja (2018), a produção científica no Brasil relacionada ao teletrabalho ainda é incipiente e as pesquisas que estudam o setor público representam apenas 5,5% da produção. Na literatura há diversas denominações para o trabalho realizado fora das dependências da organização: *home office* (Bergamaschi *et al.*; Costa), teletrabalho (Hau; Oliveira e Pantoja; Costa; Pinel) e trabalho remoto (Hau; Oliveira e Pantoja; Costa). Nesta pesquisa será adotado o termo teletrabalho, o mesmo utilizado na legislação brasileira e seguindo o conceito definido na Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), a qual afirma que teletrabalho é todo trabalho feito utilizando tecnologia da informação e fora das instalações do empregador. As derivações *home office* e trabalho remoto foram utilizadas apenas nas buscas por artigos e nos portais oficiais dos órgãos, uma vez que não foi encontrado um termo definido dentre estes três.

Com a pandemia do coronavírus que se iniciou no final do ano de 2019, de acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2020), foram estabelecidas no país, em março de 2020, medidas para prevenir o contágio, e a principal delas foi o isolamento social. Dessa forma, de acordo com a portaria publicada no dia 12 de março de 2020 disponível no *site* do Ministério Público Federal (BRASIL, 2020), o procurador-geral da República, Augusto Aras, determinou que as chefias instituíssem o teletrabalho para servidores e estagiários.

Porém, antes mesmo da pandemia, o setor público brasileiro já se valia do teletrabalho. Segundo Silva (2015) as iniciativas de implantação do teletrabalho no serviço público brasileiro começaram em 2005 e a instituição pioneira foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), seguido por diversas outras como Tribunal de Contas da União (TCU), Secretaria da Receita Federal (SRF), Advocacia Geral da União (AGU) e Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Dessa forma, esta pesquisa visa colaborar com os estudos acerca do teletrabalho no setor público brasileiro, buscando compreender como este regime é aplicado nos órgãos federais.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Devido ao cenário de isolamento social para reduzir a contaminação pelo novo coronavírus, muitos órgãos do Governo Federal adotaram o regime de teletrabalho,

por isso, o presente trabalho buscará responder a seguinte questão: como o setor público brasileiro empregava o teletrabalho antes da pandemia do coronavírus?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo final desta pesquisa é identificar como as diferentes organizações do setor público brasileiro empregavam o teletrabalho antes da pandemia do coronavírus.

1.2.2 Objetivos específicos

- Discutir diferentes modelos de teletrabalho a partir da literatura científica.
- Analisar as exigências legais para a realização do teletrabalho no setor público no país antes da pandemia.
- Caracterizar os grupos de teletrabalhadores que utilizavam teletrabalho por tipo de organização do setor público.
- Descrever as exigências para a execução do teletrabalho nas diferentes organizações do setor público.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo, inicialmente, será discutido o conceito de teletrabalho, posteriormente será apresentada a legislação no setor público brasileiro e, por fim, as vantagens e desvantagens do teletrabalho abordadas na literatura. Os artigos utilizados foram encontrados por meio de buscas nas plataformas dos periódicos da CAPES e SciELO utilizando as palavras chaves e conectores: teletrabalho no título and Brasil* ao longo do texto, “*home office*” no título and Brasil* ao longo do texto, teletrabalho and “serviço público”, nos últimos 10 anos e em português. No Google acadêmico, foi utilizada a busca avançada e os termos exatos no título: “teletrabalho no setor público”, “teletrabalho no serviço público”, “*home office* no Brasil” e teletrabalho no corpo do texto, também em português e nos últimos 10 anos. Foram selecionados apenas artigos científicos revisados por pares. O resultado das buscas pelos artigos está resumido no Quadro 1.

Quadro 1 - Resultado dos artigos encontrado por base de dados

| Base | Área | Nome do periódico | Quantidade | Título do artigo | Ano |
|-------|---------|--|------------|--|------|
| CAPES | Saúde | Radiologia Brasileira | 1 | Telerradiologia e teletrabalho no Brasil | 2013 |
| | Direito | Quaestio Iuris | 1 | Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional | 2015 |
| | | Revista de Direito Econômico e Socioambiental | 1 | Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista | 2018 |
| | | Lex Humana | 1 | Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista | 2018 |
| | | Revista de Constitucionalização do Direito brasileiro | 1 | Teletrabalho: um olhar sobre o direito ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente equilibrado | 2019 |
| | | Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito, PPGDir/UFRGS | 1 | O Teletrabalho: Uma Análise Juslaboral das suas Possibilidades na Legislação Brasileira | 2006 |

| Base | Área | Nome do periódico | Quantidade | Título do artigo | Ano |
|------------------|---------------|---|------------|--|------|
| CAPES | Administração | Cadernos EBAPE | 3 | Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil | 2010 |
| | | | | Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional | 2017 |
| | | | | O teletrabalho: conceituação e questões para análise | 2018 |
| | | Revista de Administração Pública | 1 | Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades | 2007 |
| | | Revista de administração FACES journal | 1 | Gestão do conhecimento em ambientes de teletrabalho | 2014 |
| SciELO | Saúde | Trabalho, Educação e Saúde | 1 | As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19 | 2020 |
| | | Revista Brasileira de Saúde Ocupacional | 1 | A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho | 2020 |
| | Administração | Cadernos EBAPE | 2 | Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal | 2020 |
| | | | | Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil | 2010 |
| Google Acadêmico | Administração | Repositório Universidade de Brasília | 2 | Teletrabalho e atitudes frente à mudança: estudo multicase no setor público brasileiro | 2019 |
| | | | | Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público | 2018 |
| | | Repositório Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) | 1 | Teletrabalho no setor público brasileiro: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono | 2016 |
| | | Repositório Universidade Federal de Santa Maria | 1 | A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro | 2015 |
| | | Repositório Unifaetea | 1 | Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários | 2014 |
| | | Repositório UFRJ Pantheon | 1 | Teletrabalho: sua regulamentação com a Lei 13.467/17 e uma análise sobre a duração do trabalho na modalidade home office | 2018 |

Fonte: elaborado pela autora

A partir deste levantamento, foram utilizados seis artigos que melhor abordavam o tema, além de dissertações de mestrado, tese de doutorado e capítulos de livro.

2.1 TELETRABALHO E CONCEITOS CORRELATOS

O interesse pela prática de teletrabalho, de acordo com Costa (2007), cresceu significativamente nos Estados Unidos nos anos 1994 e 1996, após dois grandes desastres naturais: o terremoto em Los Angeles e o furacão que atingiu a costa leste americana, respectivamente. Os eventos serviram para legitimar o teletrabalho, pois se comprovou a sua eficácia às empresas e à população, já que graças a este modelo não houve perda significativa de produtividade para as empresas, pois as pessoas puderam permanecer em casa trabalhando.

Conforme estabelecido pela convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizada em Genebra em 1996, o teletrabalho é o trabalho realizado com o apoio de tecnologia da informação e fora das instalações do empregador.

Em relação à localização, o teletrabalho é classificado em quatro conceitos distintos, apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 - Tipos de teletrabalho

| CONCEITO | DEFINIÇÃO |
|---------------------------|---|
| TELETRABALHO | Teletrabalho constante ou periódico realizado em domicílio. |
| TRABALHADOR DE CAMPO | Teletrabalho itinerante feito em campo, compreendendo viagens de negócios ou visitas à clientes. |
| TELECENTROS | Espaços compartilhados direcionados ao teletrabalho que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos. |
| TELETRABALHO COLABORATIVO | Prática na qual os funcionários realizam atividades junto às equipes internacionais. |

Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura

De acordo com Costa (2007), o teletrabalho permite diversas modalidades contratuais. O teletrabalhador pode ter vínculo empregatício e realizar o teletrabalho em período integral ou parcial, pode ser um trabalhador com contrato por tempo determinado ou trabalhador autônomo. Essa categorização é de fundamental importância porque configura contextos bastantes diversos para os envolvidos, tanto trabalhadores quanto organizações. No caso do Brasil, a diferença entre ser

empregado e autônomo é bastante significativa no que diz respeito à segurança social, benefícios e direitos trabalhistas, por exemplo (COSTA, 2007).

O teletrabalho foi iniciado oficialmente no Brasil em 1997, durante a realização do Seminário *Home Office/Telecommuting* – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio (GOULART, 2009 apud BERGAMASCHI; NETTO; ANDRADE, 2018). Contudo, somente com a reforma trabalhista de 2017, o Congresso Nacional regulamentou a modalidade de teletrabalho. No artigo 75 da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2017), a justiça brasileira assegura direitos semelhantes aos estabelecidos pelo artigo 4 da OIT em 1996. Este artigo estabelece que as políticas nacionais de teletrabalho deverão promover, na medida do possível, tratamento igualitário entre os teletrabalhadores e os trabalhadores convencionais. A igualdade deverá ser promovida, em especial, ao direito dos teletrabalhadores de escolherem se juntar às organizações que desejam; proteção contra discriminação; proteção contra acidentes de trabalho; remuneração; direito à segurança social; acesso a treinamentos; idade mínima para admissão e direito aos auxílios relacionados à maternidade (OIT, 1996).

A Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) define teletrabalho no artigo 75-B como:

[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

É importante destacar que esta regulamentação jurídica não contempla as organizações públicas, dessa forma, as autorizações concedidas para adoção do teletrabalho ocorrem por meio de normativos internos de cada órgão (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

2.2 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

A fim de aprimorar os serviços prestados na esfera pública brasileira, proporcionando maior agilidade e eficiência, o Governo Federal oficializou o regime de teletrabalho em 2017 com a publicação da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017). No capítulo II-A, é definido o conceito de teletrabalho, já citado anteriormente, e é

destacado que o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho.

O que é relativo à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento da infraestrutura ou dos equipamentos tecnológicos necessários para a realização do trabalho à distância e reembolso de despesas pagas pelos servidores serão previstas em contrato, de acordo com o artigo 75-D (BRASIL, 2017), e não integram a remuneração.

No que tange a segurança dos funcionários em teletrabalho, o artigo 75-E define que

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017).

Em comparação, com a pandemia do novo coronavírus, a principal medida para conter a contaminação da doença foi o distanciamento social (Organização Pan-Americana da Saúde, 2020) e com isso, muitas empresas e órgãos federais precisaram se adaptar e aderiram ao teletrabalho. Para isso, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927 em março de 2020, válida por até 180 dias (seis meses) a partir da data de publicação.

Assim, para o enfrentamento dos efeitos decorrentes da pandemia, o artigo 3 afirma que poderão ser adotadas as medidas de teletrabalho (incluindo estagiários e aprendizes), antecipação de férias individuais, férias coletivas, antecipação de feriados, uso do banco de horas, suspensões de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (BRASIL, 2020).

O artigo 4 define que, durante este período, o empregador poderá alterar entre os regimes presencial e teletrabalho sem a existência de acordos individuais ou coletivos. No entanto, é necessário que o empregado seja notificado com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência (BRASIL, 2020).

No parágrafo 3 do artigo 4, é explicitado que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a

distância e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito e este deve ser firmado previamente (BRASIL, 2020).

E, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador (BRASIL, 2020). Ademais, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020).

De acordo com Oliveira e Pantoja (2018), o avanço das tecnologias da informação e comunicação têm papel relevante para a modernização da administração pública brasileira, na busca de ofertar um serviço público profissional, eficiente e orientado para o atendimento das necessidades do cidadão, priorizando a simplificação e desburocratização dos processos.

As autoras salientam que, à medida que os padrões de educação se elevam, parte da sociedade tende a se acostumar com a oferta de serviços melhores, fazendo com que tanto a qualidade do serviço quanto o aumento da produtividade passem a ser amplamente exigidos. Assim, a satisfação com resultados torna-se um desafio para os gestores públicos, apresentando a necessidade de modelos de gestão inovadores e da utilização de tecnologias mais complexas, visando transformar as estruturas burocráticas em instituições flexíveis e adaptáveis (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

2.3 TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

Neste capítulo serão retratados os resultados de pesquisas empíricas realizadas em dois órgãos do setor público brasileiro: o Tribunal Judiciário de Santa Catarina e Instituto Nacional da Propriedade Industrial, apresentando como o teletrabalho foi adotado, as vantagens e desvantagens percebidas e outras percepções acerca do teletrabalho abordadas por diversos autores.

Hau (2016), realizou uma pesquisa com os teletrabalhadores ingressantes no Tribunal Judiciário de Santa Catarina (TJSC), a fim de verificar as vantagens e desvantagens percebidas pelos servidores e gestores. As formas de ingresso nessa modalidade ocorrem de três formas: por designação no interesse do serviço público, por solicitação do gestor da unidade e mediante processo seletivo.

Como resultado, os funcionários apontaram como vantagens a ausência de clima de competição no trabalho; o retorno mais rápido depois de uma licença médica; redução do custo com alimentação, vestuário e deslocamento; autonomia no ritmo de trabalho; flexibilidade na escolha de residência, podendo optar por morar mais próximo ou mais distante dos centros das cidades; aumento de produtividade; menor número de interrupções; maior concentração e qualidade de vida (HAU, 2016).

As desvantagens citadas foram: a visão preconceituosa de colegas de trabalho; o afastamento do campo profissional e oportunidade de carreira reduzida; a dificuldade de demonstrar acidentes de trabalho; o isolamento social; a falta de legislação específica; a dificuldade de concentração; a distração com o ambiente familiar e o gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e desorganização de horários de trabalho (HAU, 2016).

Já os gestores, apresentaram como vantagens a maior motivação dos servidores, o aumento de produtividade, a diminuição do absenteísmo e/ou rotatividade, a redução de custos com infraestrutura e maior alcance na seleção de teletrabalhadores (HAU, 2016). As desvantagens apontadas foram a falta de legislação específica, a vulnerabilidade de dados, contratos diversificados de trabalhos para administrar, objeções por parte de sindicatos e aumento de custos/investimentos a curto prazo (HAU, 2016).

Hau (2016) conclui que os gestores têm papel fundamental no bom desenvolvimento do teletrabalho, utilizando a comunicação e o feedback, priorizando métodos de interação mais eficazes no ambiente virtual. A autora destaca que a organização deve adotar uma postura que motive o programa através de seus servidores presenciais e gestores, gerando uma maior confiança entre todas estas partes (HAU, 2016).

Bergamaschi, Netto e Andrade (2018), estudaram o teletrabalho como solução para o aumento da produtividade no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI). Os autores apontam que a demora na concessão de patentes e no registro de marcas no Brasil é uma das principais barreiras ao investimento e entraves no

ambiente de negócios brasileiro. Os pedidos de registro de marcas pendentes de exame no INPI, ao final de 2016, era de 421.941, gerando um tempo médio para concessão de registro de quatro anos. Já para o registro de patentes, em 2017, eram 230.689 pedidos e um tempo médio de concessão de 10 anos (BERGAMASCHI; NETTO; ANDRADE, 2018).

De acordo com os autores, ambos os processos de concessão de patente e registro de marca são complexos e demandam capacitação dos examinadores para análise de documentos e emissão de relatórios. Portanto, aumentar a produtividade individual dos examinadores de marcas e patentes não é trivial e requer soluções inovadoras. Diante desse problema, o INPI decidiu implantar o trabalho em domicílio como uma nova medida de gestão para redução dos pedidos em espera (BERGAMASCHI; NETTO; ANDRADE, 2018).

O resultado obtido na pesquisa foi satisfatório e mostrou que durante o período de teletrabalho, as metas de produtividade individual foram superadas por todos os servidores participantes e a média da produção no período foi de 56% acima das metas contratadas (BERGAMASCHI; NETTO; ANDRADE, 2018).

Silva (2015) aponta que, mesmo sendo realidade na esfera da administração pública brasileira, parece existir um nível de resistência das organizações públicas e dos servidores em relação ao teletrabalho. Para a autora, é importante que o Estado busque avançar na adoção do trabalho à distância no setor público, uma vez que essa modalidade pode gerar um conjunto de vantagens, não somente para os funcionários, mas também para a sociedade que utiliza os serviços, possibilitando o aumento da eficiência e da qualidade (SILVA, 2015).

O modelo de teletrabalho apresenta crescente adesão por conta dos benefícios percebidos pelos empregadores e empregados. De acordo com a pesquisa feita pela empresa de consultoria SAP (2018), os principais objetivos para a adoção do teletrabalho por parte das empresas foram a melhoria qualidade de vida percebida pelos colaboradores, melhora na mobilidade urbana com a redução do trânsito, atração e retenção de talentos, redução de despesas com espaço físico e o aumento de produtividade dos funcionários.

Para Pinel (2012), como o teletrabalho propicia a flexibilidade horária e/ou geográfica, a empresa tem a possibilidade de operar 24 horas por dia, mesmo na ocorrência de catástrofes, desde que não ocorra o bloqueio da telecomunicação e

possibilita o maior alcance na seleção de trabalhadores e expansão da oferta de seus serviços.

Outra vantagem para as organizações estaria na diminuição do absenteísmo por parte dos empregados, pois algumas doenças impedem o funcionário de deslocar-se até o escritório, porém, não os impedem de trabalhar de casa. Nesse sentido, a rotatividade também tende a ser menor (PINEL, 2012).

A autora destaca algumas desvantagens para a empresa, como: a dificuldade de gerenciar os teletrabalhadores; o fato de o desenvolvimento do trabalho ser totalmente dependente da tecnologia pode gerar maior risco quanto à segurança dos dados e estabilidades dos sistemas utilizados (PINEL, 2012).

Gatti *et al.* (2018) apontam como desvantagem o alto grau de investimento em equipamentos, uma vez que a característica principal do teletrabalho é a utilização de tecnologias da informação e o empregador nem sempre tem condições de arcar com os custos de implementação.

Como vantagem para os colaboradores, o teletrabalho traz a flexibilidade de horário e possibilita ter maior equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, o que resultaria em maior diversidade no quadro de trabalhadores. Assim, mães com filhos pequenos, pessoas de idade mais avançada, jovens estudantes, deficientes físicos, entre outros podem compor o quadro de funcionários em maior escala (ROCHA; AMADOR, 2018). De acordo com Costa (2007), há também a economia de tempo com o fim dos deslocamentos casa-escritório, autonomia e redução de gastos com transporte e vestuário.

Como desvantagem para os trabalhadores, Costa (2007) aponta o isolamento social e a possíveis limitações ao desenvolvimento da carreira. Pinel (2012) corrobora com este ponto devido à falta de estreitamento da relação com os colegas e o superior e em caso de demissões os teletrabalhadores têm maior probabilidade de serem demitidos. Rodrigues (2011) aponta que esta desvantagem pode ser minimizada a partir da utilização de uma forma mista de teletrabalho, podendo haver alternância entre o comparecimento e não comparecimento em alguns dias da semana na empresa.

O Quadro 3 resume as principais vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho tratados pelos autores revisados neste capítulo.

Quadro 3 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

| Percepção de diferentes atores | Vantagens | Desvantagens |
|--------------------------------|--|--|
| Para as organizações | <ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de funcionar 24hs/dia • Redução do absenteísmo de funcionários • Redução da rotatividade • Funcionários mais motivados • Aumento da produtividade • Redução dos custos com infraestrutura • Seleção de funcionários com maior alcance | <ul style="list-style-type: none"> • Dificuldade de gerenciar os funcionários • Risco a segurança de dados • Alto investimento em equipamentos • Diferentes contratos para gerenciar, uma vez que a legislação não é específica • Aumento de gastos e investimentos no curto prazo |
| Para os trabalhadores | <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade e autonomia de horário • Equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho • Maior diversidade de funcionários • Redução de gastos com transporte e vestuário • Redução de tempo no transporte • Retorno mais rápido após licença médica • Flexibilidade na escolha da residência • Aumento da produtividade | <ul style="list-style-type: none"> • Isolamento social • Limitação no desenvolvimento da carreira • Maior possibilidade de demissões • Visão preconceituosa por parte de outros colegas de trabalho • Dificuldade em apresentar os acidentes de trabalho • Distrações do ambiente familiar |

Fonte: Elaborado pela autora a partir da revisão da literatura.

3 METODOLOGIA

Este capítulo foi organizado de forma a apresentar o tipo de pesquisa que foi empregado e sua classificação. Posteriormente, serão mencionados os órgãos pesquisados e os documentos analisados a fim de compreender como o teletrabalho é empregado no setor público brasileiro. Ao final do capítulo, serão apresentados o instrumento utilizado e os procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1 TIPO E CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O objetivo do estudo é buscar compreender como era empregado o teletrabalho no setor público brasileiro antes da pandemia do coronavírus. O método de pesquisa adotado é qualitativo, pois optou-se pela pesquisa descritiva a partir da técnica de análise documental, dada a situação de isolamento social, que dificultaria a realização de pesquisa presencial. A pesquisa documental revela-se apropriada para cumprir com o objetivo de identificação das organizações públicas que aderiram ao teletrabalho antes da pandemia, decretada no dia 22 de março de 2020 a partir da publicação da Medida Provisória nº 927, permitindo os empregadores a aderir ao teletrabalho.

Conforme conceitua Gil (2008a), as pesquisas descritivas têm por objetivo principal a descrição das características de determinado fenômeno ou população. Em relação à técnica de coleta de dados optou-se pela pesquisa documental que tem por finalidade a análise de documentos oficiais, fotografias, reportagens de jornais, cartas, dentre outros materiais que possam gerar informações relevantes sobre uma dada realidade (GIL, 2008b). É importante destacar que a pesquisa documental utiliza documentos que não passaram por tratamentos científicos (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009).

3.2 ORGÃOS PESQUISADOS E AMOSTRA DE DOCUMENTOS

As unidades de análise serão os documentos oficiais, disponíveis nos *sites* dos órgãos do Governo Federal brasileiro, que regulamentaram o teletrabalho nos respectivos órgãos antes do dia 22 de março de 2020, data da publicação da Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020). Os principais *sites* utilizados para coletar as

informações foram o do Governo Federal brasileiro e os portais das respectivas instituições, buscando as portarias normativas ou resoluções que validaram a adesão ao teletrabalho. Desse modo, dentre as 263 instituições públicas existentes no governo federal (vide Apêndice A), nove fizeram parte do presente estudo por terem adotado o regime de teletrabalho antes da pandemia do coronavírus e serão detalhados no capítulo seguinte.

As portarias normativas, as resoluções, as atas de reunião e os boletins foram selecionados por serem os documentos oficiais publicados de cada órgão federal e por autenticarem o exercício do teletrabalho. Com a finalidade de restringir o escopo das buscas, não foram analisados as universidades federais, as fundações universitárias, os institutos federais de ensino, hospitais federais, indústrias federais, secretarias e gabinetes. O Quadro 5 resume a amostra de documentos analisados para compreender a adoção do teletrabalho nestes órgãos públicos federais.

Quadro 4 – Amostra de documentos

| ÓRGÃOS | DOCUMENTOS | DISPONÍVEIS EM |
|--|--|---|
| Supremo Tribunal Federal (STF) | Resolução nº 621 | http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO621-2018.PDF |
| Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) | Relatório da Administração - BNDES Exercício de 2017 | https://www.bndes.gov.br/wps/wcm/connect/site/dd5853cc-abf1-49f2-b38a-dbf7089aadb7/bndes-relatorio-administracao-2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m8CiIFF |
| | Relatório da Administração - BNDES Exercício de 2019 | https://www.bndes.gov.br/wps/wcm/connect/site/0ee804bd-0ec4-460b-940a-5e2f114013ef/RA+BNDES+2019+VF.pdf?MOD=AJPERES&CVID=n3e.GGX |
| Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) | Portaria Normativa nº 438 | https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQAh8mpB9yMm73pMIUA2EyWOXRP5JS46cTAwUz2vi_OEkl3Xqx-rn39IGurmYppUZiHq8-swM4awpRQru5qf0aGHtoTqtAj0 |
| Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) | Resolução nº 681 | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-681-de-24-de-maio-de-2019-133124720#:~:text=Art.,Gest%C3%A3o%20na%20modalidade%20de%20teletrabalho |
| Companhia Nacional de Abastecimento (Conab) | Ata da milésima tricentésima décima primeira reunião ordinária da diretoria colegiada da Companhia Nacional de Abastecimento (Conab) | https://www.conab.gov.br/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/diretoria-executiva/item/download/19213_13a86519d058f36f9a0ac33e75bdfb90 |

| ÓRGÃOS | DOCUMENTOS | DISPONÍVEIS EM |
|---|--|---|
| Superior Tribunal de Justiça (STJ) | Resolução nº 227 do CNJ | https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf |
| | Notícia STJ implementa teletrabalho com previsão de ganho de produtividade e redução de custos | https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-12-18_17-15_STJ-implementa-teletrabalho-com-previsao-de-ganho-de-produtividade-e-reducao-de-custos.aspx |
| Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO) | Relatório interno anual - 2018 | https://transparencia.infraero.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/relatorio_anual_2018.pdf |
| Tribunal Superior do Trabalho (TST) | Resolução nº 227 do CNJ | https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf |
| Tribunal Superior Eleitoral (TSE) | Portaria Normativa nº 708 | https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2018/portaria-no-708-de-14-de-agosto-de-2018 |

Fonte: elaborado pela autora

3.3 INSTRUMENTO

Para realizar a análise do conteúdo dos materiais disponíveis nos *sites*, foi elaborado um roteiro com os itens a serem observados em relação ao teletrabalho:

1. Ano de implementação do teletrabalho na instituição;
2. Atividades passíveis de serem executadas no teletrabalho;
3. Prioridade dos funcionários elegíveis ao teletrabalho;
4. Taxa mínima de produtividade durante a realização das atividades;
5. Tempo total que um servidor pode exercer as atividades em teletrabalho;
6. Existência de pagamento de horas adicionais, banco de horas ou auxílio transporte para os funcionários em teletrabalho;
7. Número máximo de servidores em teletrabalho;
8. Se os custos de infraestrutura são assumidos pelas instituições para a realização do teletrabalho.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS

Para encontrar os documentos, empregou-se, inicialmente, o *site* de buscas *google.com* para encontrar o portal do Governo Federal e verificar todos os órgãos

federais existentes e para realizar a consulta à Controladoria Geral da União (CGU), pois é o órgão responsável pelo Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) do Ministério da Economia.

Após obtenção das listas, os documentos foram pesquisados nos *sites* oficiais de cada órgão público federal e como a legislação não adota um termo único, foram utilizadas as palavras-chaves: teletrabalho, trabalho remoto e *home office*. Foram priorizados os registros institucionais escritos que, de acordo com Gil (2008c), podem ser fornecidos por instituições governamentais como projetos de lei, relatórios de associações, dentre outros.

Os documentos foram tratados com base no roteiro mencionado e a partir das informações coletadas foram criadas tabelas e quadros comparativos, a fim de compreender as características e especificidades de cada órgão federal.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa documental. Inicialmente foram identificados no portal do Governo Federal a lista de todos os órgãos federais brasileiros existentes em 2020, conforme apêndice A, totalizando 263 instituições.

Em consulta à Controladoria Geral da União (CGU), responsável pelo portal do Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão (e-SIC) do Ministério da Economia, obteve-se uma lista de todos os órgãos federais brasileiros que adotaram o regime de teletrabalho durante a pandemia do coronavírus. Cabe destacar que a CGU informou não possuir a relação dos órgãos que adotaram este regime de trabalho antes da pandemia. No Apêndice B, encontra-se a lista enviada pela CGU que totaliza 118 órgãos que aderiram ao teletrabalho durante a pandemia do coronavírus, sendo 14 ministérios, 30 universidades, 20 fundações, 16 institutos, 12 agências nacionais, a Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal, 1 banco, 1 caixa de financiamento, 3 comissões das forças armadas, 2 departamentos nacionais, 6 superintendências e a Vice-Presidência da República.

Com a finalidade de verificar quais órgãos aderiram ao teletrabalho antes da pandemia do coronavírus, realizou-se um confronto entre as duas listas mencionadas anteriormente, identificando quais órgãos não estavam presentes na lista recebida pela CGU, totalizando 155 órgãos, conforme Apêndice C. Procurou-se, então, verificar se esses órgãos já haviam implementado o regime de teletrabalho ou não, buscando nos respectivos portais oficiais a regulamentação desta modalidade de trabalho com data de publicação anterior a 22 de março de 2020.

A fim de limitar o escopo, não foram incluídos na pesquisa as Universidades, os Institutos de educação, as fundações universitárias, secretarias, indústrias, gabinetes e hospitais, totalizando 91 órgãos. Dessa forma, dos 155 órgãos restantes, buscou-se a regulamentação do teletrabalho em 64 órgãos federais (vide Apêndice D) e foi encontrada publicação oficial com data anterior à pandemia do novo coronavírus em apenas nove. São eles: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Companhia Nacional de Abastecimento (Conab), Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Superior Tribunal de Justiça (STJ), Supremo Tribunal Federal (STF), Tribunal Superior do Trabalho (TST)

e Tribunal Superior Eleitoral (TSE). A Tabela 1 resume os dados descritos neste tópico.

Tabela 1 – Resumo das listas de órgãos federais

| Listas | Quantidade |
|---|------------|
| Órgãos federais existentes em 2020 de acordo com o <i>site gov.br</i> | 263 |
| Órgãos federais que aderiram ao teletrabalho por conta da pandemia de acordo com a CGU | 118 |
| Total de universidades, fundações universitárias, institutos de ensino, hospitais, secretarias, indústrias e gabinetes que não foram considerados no escopo da pesquisa | 91 |
| Órgãos nos quais buscou-se informação sobre teletrabalho nos respectivos portais oficiais | 64 |
| Órgãos que aderiram ao teletrabalho antes da pandemia | 9 |

Fonte: elaborado pela autora

4.1 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO NOS ÓRGÃOS QUE ADERIRAM A ESSA MODALIDADE ANTES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

4.1.1 Supremo Tribunal Federal (STF)

Com a publicação da resolução nº 621 (BRASIL, 2018), o Supremo Tribunal Federal regulamentou o teletrabalho em 2018. No documento não são mencionadas quais atividades poderiam ser realizadas pelo teletrabalho. A ordem de prioridade dos trabalhadores estabelecida foi primeiramente os que possuem deficiência ou mobilidade reduzida, depois, os que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, seguidos pelas gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação, os que atendam aos requisitos legais para concessão de licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro e ao final os que não ocupem cargo ou função comissionada.

Para seguirem no regime de teletrabalho, os servidores deviam manter a produtividade 15% acima da taxa estabelecida para os trabalhadores presenciais. O número máximo de servidores em teletrabalho é de 40% da respectiva lotação e a infraestrutura para realização das atividades fica a cargo dos servidores.

4.1.2 Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)

O BNDES iniciou o projeto piloto de teletrabalho em 2017, conforme publicado no relatório interno do Banco, permitindo adesão dos funcionários ao longo de um ano e direcionado para aqueles que estivessem em retorno de licença maternidade ou paternidade pudessem trabalhar à distância duas vezes na semana durante dois meses. Em 2019, também por meio do relatório interno do respectivo ano, é adotado em caráter permanente e não mais um projeto-piloto.

4.1.3 Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE)

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica também instaurou o projeto piloto do teletrabalho em 2017, a partir da publicação da portaria normativa nº 438 (BRASIL, 2017). No documento, é definido que a taxa de produtividade mínima é de 20% a mais do que a produtividade dos trabalhadores em regime presencial. Os funcionários podem trabalhar de forma remota por até um ano, porém é descontado o valor do transporte, salvo quando precisam ir até o local de trabalho. O órgão oferece computador aos funcionários para uso exclusivo do trabalho. Não é informado no documento a ordem de prioridade dos servidores que desejarem realizar suas atividades por meio do teletrabalho.

4.1.4 Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

O teletrabalho no INSS também iniciou a partir de um projeto piloto em 2019, com a publicação da Resolução nº 681 (BRASIL, 2019). As atividades passíveis de serem realizadas por teletrabalho são aquelas que podem ter o desempenho acompanhado e avaliado de forma objetiva, que são melhor executadas de forma remota e que possam viabilizar o aumento da especialização da atuação. De acordo com o artigo 14 da Resolução (BRASIL, 2019), sempre que houver limitação do número de participantes, deve-se priorizar os servidores com deficiência, os que tenham filhos, cônjuges ou dependentes com deficiência e, ao final, as gestantes e lactantes. A taxa de produtividade deve ser 30% superior do que a taxa dos trabalhadores fora do regime de teletrabalho. O tempo que um servidor pode exercer as atividades de forma remota é de no máximo um ano e o número de servidores em

teletrabalho não pode exceder 30% da respectiva lotação. Cada servidor deve prover seus equipamentos e infraestrutura.

4.1.5 Companhia Nacional de Abastecimento (Conab)

A Companhia, em ata interna, divulgou em 2017 a prorrogação do projeto piloto de teletrabalho implementado no âmbito do Núcleo Regional de Auditoria do Nordeste por meio da Resolução nº 16/2016, o respectivo documento não pode ser analisado por estar indisponível no portal oficial da Conab no momento em que a pesquisa foi desenvolvida. De acordo com a ata, foi apresentado o resultado dos trabalhos executados no regime de teletrabalho e as análises mostraram os benefícios na execução dos trabalhos de auditoria feitos na unidade mencionada. Com isso, foi proposto que o regime de teletrabalho fosse incorporado em definitivo na Companhia.

4.1.6 Superior Tribunal de Justiça (STJ)

O regime de teletrabalho foi implementado em 2018 e antecedido pelo projeto piloto em 2016 que contou com a participação de 51 funcionários e tinha como principais objetivos aumentar a eficácia do trabalho, economizar tempo e custos de deslocamento dos servidores até o STJ e contribuir para a redução do consumo de água, energia elétrica e outros recursos. Seguindo a Resolução nº 227 (BRASIL, 2016) publicada pelo Conselho Nacional de Justiça, atualmente cerca de 1.600 servidores são teletrabalhadores. De acordo com a Resolução, apenas não podem ser consideradas as atividades que normalmente são realizadas fora das dependências do Tribunal.

A prioridade para atuar em regime de teletrabalho segue a seguinte ordem: funcionários que possuem deficiência, funcionários que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, servidores gestantes e lactantes, que demonstrem comprometimento e habilidade de autogerenciamento e organização e que estejam de licença para acompanhar cônjuge. A produtividade de ser, no mínimo, 20% a mais do que a produtividade dos trabalhadores fora do regime de teletrabalho.

O Supremo Tribunal afirma que a cada 15 dias os servidores devem realizar as atividades nas dependências do Tribunal, a fim de manter o contato entre os funcionários. O número de servidores em teletrabalho pode variar entre 30% a 50%,

dependendo da presidência do Tribunal. A infraestrutura e equipamentos ficam a cargo dos funcionários, transferindo o ônus aos trabalhadores.

De acordo com a notícia “STJ implementa teletrabalho com previsão de ganho de produtividade e redução de custos” vinculada no portal do STJ em 2018, a regulamentação do teletrabalho no tribunal iniciou com o projeto-piloto em abril de 2016 e contou com a participação de 51 servidores. Os objetivos consistiam em aumentar a eficácia do trabalho, economizar tempo e custos de deslocamento dos servidores e contribuir para a redução do consumo de água, energia elétrica e outros recursos.

4.1.7 Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO)

Em 2018, no relatório anual, foi publicada a implantação do teletrabalho, visando à prestação das atividades e atribuições pelos empregados em ambiente externo às dependências físicas do órgão. O documento não apresenta outras informações acerca do teletrabalho Infraero, como normas de regulamentação, regras estabelecidas, duração do teletrabalho, dentre outras.

4.1.8 Tribunal Superior do Trabalho (TST)

O TST também regulamentou o teletrabalho em 2018 seguindo as diretrizes da Resolução nº 227 do Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2016). As atividades individuais e que não demandem muita interação são classificadas como passíveis de serem realizadas de forma remota. A linha de preferência dos servidores para realizarem as atividades remotas é: servidores com deficiência, que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, posteriormente servidores gestantes e lactantes, que estejam de licença para acompanhamento de cônjuge e, por fim, que demonstrem comprometimento e habilidades de gerenciamento do tempo e de organização.

A taxa estipulada de produtividade foi 15% acima da taxa dos trabalhadores presenciais. O tempo total em teletrabalho deve ser até dois anos e o número de servidores não deve ultrapassar 30% da respectiva lotação.

4.1.9 Tribunal Superior Eleitoral (TSE)

O Tribunal Superior Eleitoral, a partir da portaria normativa nº 708 (BRASIL, 2018), implementou o teletrabalho em 2018. O TSE também definiu como prioridade os servidores que possuam deficiência, atestada por perícia médica do Tribunal, tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, que sejam gestantes e lactantes e, por final, que estejam licenciados para acompanhamento de cônjuge.

A produtividade mínima deve ser de 10% acima da produtividade dos trabalhadores presenciais. A duração do ciclo de teletrabalho deve ser definida pela gerência. Não há pagamento de adicional noturno por serviços extraordinários e nem auxílio transporte. A infraestrutura fica a cargo do servidor e este deve atestar junto ao órgão que a instalação em que executará o trabalho segue às exigências ergonômicas e tecnológicas estabelecidas (BRASIL, 2018).

O TSE incluiu um requisito que foi diferencial para concessão do teletrabalho a um servidor. De acordo com o artigo 7 da Resolução, deve ser realizada uma avaliação médica inicial, com o médico do Tribunal ou de escolha do servidor, no intuito de detectar riscos e fornecer orientações, além de exames periódicos (BRASIL, 2018).

Dentre estes outros oito órgãos analisados, o TSE é o único que menciona a obrigatoriedade do exame e avaliações periódicas, seguindo o artigo 75-E da Lei nº 13.467, anteriormente mencionado:

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017)

As informações mencionadas acima foram organizadas separadamente nos Quadros 5 e 6, de forma resumida, visando comparar os tópicos analisados do ano de implementação, das atividades passíveis de serem realizadas através do teletrabalho e a ordem de prioridade dos funcionários para iniciarem as atividades neste modelo.

Quadro 5 – Tópicos identificados nos documentos – parte 1

| Órgãos | Ano de implantação | Atividades | Ordem de prioridade |
|----------|--------------------|--|--|
| STF | 2018 | Não mencionado | <ul style="list-style-type: none"> - Com deficiência ou mobilidade reduzida; - Que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; - Gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação; - Que atendam aos requisitos legais para concessão de licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro; - Que não ocupem cargo ou função comissionada. |
| BNDES | 2017 | Não mencionado | Empregados(as) em retorno de licença maternidade e paternidade |
| CADE | 2017 | Não mencionado | Não mencionado |
| INSS | 2019 | <ul style="list-style-type: none"> - As que podem ter seu desempenho acompanhado e avaliado objetivamente; - Ser melhor executadas de forma remota e desterritorializada; - Viabilizar o aumento da especialização da atuação | <ul style="list-style-type: none"> - Com deficiência; - Que tenham filhos, cônjuges ou dependentes com deficiência; - Gestantes e lactantes. |
| CONAB | 2016 | Não mencionado | Não mencionado |
| STJ | 2018 | Não se enquadram as que já são realizadas fora das dependências do Tribunal | <ul style="list-style-type: none"> - Com deficiência; - Que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; - Gestantes e lactantes; - Demonstrem comprometimento e habilidade de autogerenciamento e organização. - que estejam de licença para acompanhar cônjuge |
| INFRAERO | 2018 | Não mencionado | Não mencionado |
| TST | 2018 | Que possam ser realizadas individualmente | <ul style="list-style-type: none"> - Com deficiência; - Que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; - Gestantes e lactantes; - Que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge; - Que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização. |
| TSE | 2018 | Não mencionado | <ul style="list-style-type: none"> - Com deficiência, atestada por perícia médica do Tribunal; - Que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; - Gestantes e lactantes; - Licenciados para acompanhamento de cônjuge. |

Fonte: elaborado pela autora

Nota-se que grande parte dos órgãos aderiu ao teletrabalho no ano de 2018, sendo o mais antigo em 2016. A maioria dos órgãos não menciona nas portarias normativas, boletins, atas ou resoluções quais atividades podem ser realizadas no regime do teletrabalho. Em relação a ordem de prioridade dos servidores que podem realizar seu trabalho de forma remota, é quase unânime, naqueles que informaram, que a prioridade, em primeiro lugar, são os servidores que possuem deficiência, seguido dos trabalhadores que possuem filhos ou cônjuges com deficiência, funcionários em licença maternidade ou paternidade (inclui-se gestantes e lactantes) e, por fim, aqueles que estão em licença para acompanhar cônjuges.

O Quadro 6 apresenta resultados referentes às informações restantes: taxa de produtividade (comparada a produtividade dos funcionários em regime presencial), duração do ciclo de teletrabalho, pagamento adicional, formação de banco de horas ou auxílio transporte, número máximo de servidores em regime de teletrabalho e responsabilidade de prover a infraestrutura adequada.

Quadro 6 – Tópicos identificados nos documentos – parte 2

| Órgãos | Taxa de produtividade | Duração do ciclo de teletrabalho | Pagamento adicional/ banco de horas/transporte | Nº máximo de servidores em teletrabalho | Infraestrutura |
|----------|-----------------------|----------------------------------|--|---|--|
| STF | 15% acima | Não mencionado | Não há pagamento/ banco de horas/ transporte | 40% da respectiva lotação | A cargo do servidor |
| BNDES | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado |
| CADE | 20%, no mínimo, acima | Até 1 ano | Não há pagamento/ banco de horas/ transporte | 30% da respectiva lotação | O órgão cede o computador para realização exclusiva das atividades |
| INSS | 30% acima | Até 1 ano | Não há pagamento/ banco de horas/ transporte | 30% da respectiva lotação | A cargo do servidor |
| CONAB | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado |
| STJ | 20%, no mínimo, acima | Não mencionado | Não mencionado | De 30% a 50% da respectiva lotação | A cargo do servidor |
| INFRAERO | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado | Não mencionado |
| TST | 15% acima | Até 2 anos | Não há pagamento/ banco de horas/ transporte | 30% da respectiva lotação | Não mencionado |
| TSE | 10%, no mínimo, acima | Definido pela gerência | Não há pagamento/ banco de horas/ transporte | Não mencionado | A cargo do servidor |

Fonte: elaborado pela autora

Apesar de alguns órgãos não dispuserem das informações completas, pode-se constatar que os órgãos tinham por finalidade, com a adoção do teletrabalho, aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho dos servidores, ampliar a possibilidade de trabalho a servidores com dificuldade de deslocamento, economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho.

Tais objetivos corroboram as vantagens mencionadas na literatura, como afirmam Rocha e Amador (2018), o teletrabalho proporciona maior equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho dada a flexibilidade de horário, dessa forma, gestantes, mães com filhos pequenos, pessoas de idade mais avançada, jovens estudantes e deficientes físicos podem compor o quadro de funcionários em maior número, conforme é destacado pela ordem de prioridade acima mencionada.

O alto grau de investimento em equipamentos, apontado como desvantagem para as empresas por Gatti *et al.* (2018), se faz presente na análise. Dos nove órgãos analisados e que disponibilizaram a informação, quatro deixam a cargo do funcionário a infraestrutura necessária para a execução das atividades de forma remota, isto é, o alto investimento é repassado para o trabalhador.

Uma desvantagem para os trabalhadores, trazida por Costa (2007) e Pinel (2012), é o isolamento social. É interessante observar que este ponto negativo e que pode ser prejudicial ao funcionário em regime de teletrabalho, foi a principal medida de contenção do contágio durante a pandemia do COVID-19.

Como solução, Rodrigues (2011) afirma que é possível minimizar o distanciamento a partir da utilização de uma forma mista de teletrabalho, podendo haver alternância entre o comparecimento e não comparecimento em alguns dias da semana na empresa, como é decretado na resolução do BNDES.

5 CONCLUSÕES

A presente pesquisa tem por objetivo discutir os diferentes modelos de teletrabalho conforme literatura científica encontrada, analisar as exigências legais para a realização do teletrabalho no setor público no país antes da pandemia do COVID-19, caracterizar os grupos de teletrabalhadores que utilizavam teletrabalho por tipo de organização do setor público e descrever as exigências para a execução do teletrabalho nas diferentes organizações do setor público.

Dessa forma, o estudo revelou que, dos órgãos em que se buscou informações sobre o teletrabalho, poucos haviam aderido a este regime antes da pandemia. A falta de uma legislação mais definida permite que cada empregador elabore um contrato próprio de teletrabalho, possibilitando acarretar alguns problemas para os servidores, como a aquisição de tecnologias da informação para ter a infraestrutura adequada para realizar as atividades de forma remota. Ademais, não é apresentado a percepção dos trabalhadores acerca das metas de produtividades.

A legislação publicada por conta da pandemia não alterou as definições já estabelecidas na Lei 13.467 (BRASIL, 2017), apenas incluiu que o teletrabalho poderia ser adotado como medida de prevenção ao contágio do coronavírus e abrange os estagiários e aprendizes.

O estudo apresenta limitações por se basear somente em documentos dos *sites* e, por isso, o total de órgãos analisados pode não retratar a realidade, uma vez que os documentos podem não estar descritos nos portais visitados.

Assim como explicado por Costa (2007), a prática de teletrabalho foi legitimada nos Estados Unidos nos anos 1994 e 1996 devido a dois desastres naturais, pois com a adoção do teletrabalho não houve perda significativa de produtividade para as empresas. De forma similar, o teletrabalho foi uma forma de manter as atividades das organizações já que, devido ao isolamento social, as pessoas puderam permanecer em casa trabalhando.

Por isso, é enfatizado a importância em dar continuidade aos estudos acerca do teletrabalho. Futuras pesquisas podem identificar as economias geradas para as organizações e para os trabalhadores a partir da implementação do teletrabalho, verificar se as vantagens e desvantagens percebidas, especialmente em relação aos ônus e horas extras, se mantem e o que pode ser aprimorado para tornar o teletrabalho cada vez mais benéfico.

REFERÊNCIAS

BERGAMASCHI, A. B; NETTO FILHA, W. R; ANDRADE, A. R. Home office: solução para aumento de produtividade no INPI. **European Journal of Applied Business Management**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 3, 2018.

BRASIL. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Portaria normativa nº 438 de 21 de dezembro de 2017.** Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQAh8mpB9yMm73pMIUA2EyWOXRP5JS46cTAwUz2vi_OEkI3Xqx-rn39IGurmYppUZIhQ8-swM4awpRQru5qf0aGHtoTqtAj0. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016.** Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jun. 2020.

BRASIL. Governo Federal. **Órgãos gov.br.** Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/orgaos?b_start:int=0. Acesso em: 9 set. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Resolução nº 612 de 24 de maio de 2019.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-681-de-24-de-maio-de-2019-133124720#:~:text=Art.,Gest%C3%A3o%20na%20modalidade%20de%20teletrabalho>. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. **Medida provisória 927 de 22 de março de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, Secretaria Geral, Subchefia para assuntos jurídicos, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. Ministério Público Federal **MPF adota medidas de prevenção contra o coronavírus.** Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/rr/sala-de-imprensa/noticias-rr/portaria-estabelece-medidas-de-prevencao-contr-o-covid-19-no-ambito-do-ministerio-publico-da-uniao>. Acesso em: 17 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde **Coronavírus: Perguntas e respostas.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/Coronavirus/perguntas-e-respostas>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução nº 621 de 29 de outubro de 2018.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO621-2018.PDF>. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Portaria normativa nº 708 de 14 de agosto de 2018**. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2018/portaria-no-708-de-14-de-agosto-de-2018>. Acesso em: 16 set. 2020.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: Subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, jan./fev. 2007. GATTI, D. P. et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 16, n. 16, jan./jun. 2018.

GIL, A. C. Delineamento da pesquisa. In: GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. cap. 6.

GIL, A. C. Pesquisa social. In: GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. cap. 3.

GIL, A. C. Utilização de documentos. In: GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. cap. 14.

HAU, F. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e gestores: um estudo de caso no poder judiciário de Santa Catarina**. Santa Catarina, 2016. Monografia (Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina.

OLIVEIRA, M. A; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2. 2018. **Anais eletrônicos [...]** Florianópolis. Disponível em: <http://www.cidesp.com.br/index.php/lcidesp/2cidesp/paper/view/481>. Acesso em: 27 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Eurofound and the International labour office. ILO**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Folha informativa COVID-19**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 01 nov. 2020.

PINEL, M. F. L. **Teletrabalhador**. 2012. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

ROCHA, C. T; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EPABE**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar 2018.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. São Paulo, 2011. Dissertação (Direito) - Universidade de São Paulo.

SAP CONSULTORIA. **Pesquisa Home Office 2014. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. 2014. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/17082014-pesquisa-home-office-2014/>. Acesso em: 4 mai. 2020.

SAP CONSULTORIA. **Pesquisa Home Office 2018. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. 2018. Disponível em:

<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acesso em: 4 mai. 2020.

SAP CONSULTORIA. **Pesquisa Home Office Brasil 2016. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.** 2016. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 4 mai. 2020.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 1, n.1, 2009.

SILVA, A. M. S. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: TERCEIRO CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: MÍDIAS E DIREITOS DA SOCIEDADE EM REDE. 2015. **Anais eletrônicos [...]** Santa Maria, 2015. Disponível em: <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em: 29 mar. 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Órgãos federais brasileiros

Advocacia-Geral da União
Agência Brasileira Gestora de Fundos Garantidores e Garantias S.A.
Agência Espacial Brasileira
Agência Nacional de Águas
Agência Nacional de Aviação Civil
Agência Nacional de Energia Elétrica
Agência Nacional de Mineração
Agência Nacional de Saúde Suplementar
Agência Nacional de Telecomunicações
Agência Nacional de Transportes Aquaviários
Agência Nacional de Transportes Terrestres
Agência Nacional de Vigilância Sanitária
Agência Nacional do Cinema
Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis
Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A.
Assessoria Especial do Presidente da República
Autoridade de Governança do Legado Olímpico
Autoridade Nacional de Proteção de Dados
Banco Central do Brasil
Banco da Amazônia S.A.
Banco do Brasil S.A.
Banco do Nordeste do Brasil S.A.
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
Caixa de Construções de Casas para o Pessoal da Marinha
Caixa de Financiamento Imobiliário da Aeronáutica
Caixa Econômica Federal
Câmara dos Deputados
Casa Civil da Presidência da República
Casa da Moeda do Brasil
Centrais de Abastecimento de Minas Gerais S.A.

Centrais Elétricas Brasileiras S/A
Centro Federal de Educação Tecnológica - Celso Suckow da Fonseca -
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
Centro Nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada S. A
Colégio Pedro II
Comando da Aeronáutica
Comando da Marinha
Comando do Exército
Comissão de Valores Mobiliários
Comissão Nacional de Energia Nuclear
Companhia Brasileira de Trens Urbanos
Companhia das Docas do Estado da Bahia
Companhia de Armazéns e Silos do Estado de Minas Gerais
Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais
Companhia Docas do Ceará
Companhia Docas do Espírito Santo
Companhia Docas do Estado de São Paulo
Companhia Docas do Maranhão
Companhia Docas do Pará
Companhia Docas do Rio de Janeiro
Companhia Docas do Rio Grande do Norte
Companhia Nacional de Abastecimento
Congresso Nacional
Conselho Administrativo de Defesa Econômica
Conselho de Controle de Atividades Financeiras
Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
Controladoria-Geral da União
Coordenação da Equipe de Transição de Governo
Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes
Departamento Nacional de Obras Contra as Secas
Empresa Brasil de Comunicação S.A.
Empresa Brasileira de Administração de Petróleo e Gás Natural S.A.- Pré-Sal
Petróleo S.A

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia
Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
Empresa de Pesquisa Energética
Empresa de Planejamento e Logística S.A.
Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência
Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A
Empresa Gerencial de Projetos Navais
Empresa Gestora de Ativos
Financiadora de Estudos e Projetos
Fundação Alexandre de Gusmão
Fundação Biblioteca Nacional
Fundação Casa de Rui Barbosa
Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
Fundação Cultural Palmares
Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder

Executivo

Fundação Escola Nacional de Administração Pública
Fundação Habitacional do Exército
Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Fundação Joaquim Nabuco
Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho
Fundação Nacional de Artes
Fundação Nacional de Saúde
Fundação Nacional do Índio
Fundação Osório
Fundação Oswaldo Cruz
Fundação Universidade de Brasília
Fundação Universidade do Amazonas
Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco
Fundação Universidade Federal do Tocantins
Fundação Universidade Federal de São João Del Rei

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso
Fundação Universidade Federal da Grande Dourados
Fundação Universidade Federal de Rondônia
Fundação Universidade Federal do Maranhão
Fundação Universidade Federal de Ouro Preto
Fundação Universidade Federal do Rio Grande
Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
Fundação Universidade Federal de São Carlos
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Fundação Universidade Federal de Pelotas
Fundação Universidade Federal de Roraima
Fundação Universidade Federal de Sergipe
Fundação Universidade Federal de Viçosa
Fundação Universidade Federal do ABC
Fundação Universidade Federal do Acre
Fundação Universidade Federal do Amapá
Fundação Universidade Federal do Pampa
Fundação Universidade Federal do Piauí
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República
Gabinete Pessoal do Presidente da República
Governo do Distrito Federal
Hospital de Clínicas de Porto Alegre
Hospital Nossa Senhora da Conceição S/A
Indústria de Material Bélico do Brasil
Indústrias Nucleares do Brasil S/A
Instituto Brasileiro de Museus
Instituto Brasileiro de Turismo
Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro
Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sudeste de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso do Sul
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Tocantins
Instituto Nacional da Propriedade Industrial
Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
Instituto Nacional de Educação de Surdos
Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
Instituto Nacional de Tecnologia da Informação
Instituto Nacional do Seguro Social
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
Ministério da Cidadania
Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
Ministério da Defesa
Ministério da Economia
Ministério da Educação
Ministério da Infraestrutura
Ministério da Justiça e Segurança Pública
Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos
Ministério da Saúde
Ministério das Relações Exteriores
Ministério de Minas e Energia
Ministério do Desenvolvimento Regional
Ministério do Meio Ambiente
Ministério do Turismo
NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A.
Nuclebrás Equipamentos Pesados S/A
Petróleo Brasileiro S.A.
Polícia Federal
Polícia Rodoviária Federal
Presidência da República
Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional
Secretaria de Governo da Presidência da República
Secretaria de Governo Digital

Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria-Geral da Presidência da República
Senado Federal
Serviço Federal de Processamento de Dados
Superintendência da Zona Franca de Manaus
Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste
Superintendência de Seguros Privados
Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia
Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste
Superintendência Nacional de Previdência Complementar
Superior Tribunal de Justiça
Superior Tribunal Militar
Supremo Tribunal Federal
Telecomunicações Brasileiras S.A.
Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal Superior Eleitoral
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Fronteira Sul
Universidade Federal da Integração Latino-Americana
Universidade Federal da Paraíba
Universidade Federal de Alagoas
Universidade Federal de Alfenas
Universidade Federal de Campina Grande
Universidade Federal de Catalão
Universidade Federal de Goiás
Universidade Federal de Itajubá
Universidade Federal de Jataí
Universidade Federal de Juiz de Fora
Universidade Federal de Lavras
Universidade Federal de Minas Gerais
Universidade Federal de Pernambuco
Universidade Federal de Rondonópolis

Universidade Federal de Santa Catarina
Universidade Federal de Santa Maria
Universidade Federal de São Paulo
Universidade Federal de Uberlândia
Universidade Federal do Agreste de Pernambuco
Universidade Federal do Cariri
Universidade Federal do Ceará
Universidade Federal do Delta do Parnaíba
Universidade Federal do Espírito Santo
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Universidade Federal do Norte do Tocantins
Universidade Federal do Oeste da Bahia
Universidade Federal do Oeste do Pará
Universidade Federal do Pará
Universidade Federal do Paraná
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Universidade Federal do Rio de Janeiro
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Universidade Federal do Sul da Bahia
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Universidade Federal Fluminense
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Universidade Federal Rural da Amazônia
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
VALEC - Engenharia, Construções e Ferrovias S.A.
Vice-Presidência da República

APÊNDICE B — Lista de órgãos federais que aderiram ao teletrabalho em razão da pandemia do COVID-19

AEB - AGENCIA ESPACIAL BRASILEIRA
AGU - ADVOCACIA-GERAL DA UNIAO
ANA - AGENCIA NACIONAL DE AGUAS
ANAC - AGENCIA NACIONAL DE AVIACAO CIVIL
ANATEL - AGENCIA NACIONAL DE TELECOMUNICACOES
ANCINE - AGENCIA NACIONAL DO CINEMA
ANEEL - AGENCIA NACIONAL DE ENERGIA ELETRICA
ANM - AGENCIA NACIONAL DE MINERACAO
ANP - AGENCIA NAC PETROLEO GAS NAT BIOCOMBUSTI
ANS - AGENCIA NACIONAL DE SAUDE SUPLEMENTAR
ANTAQ - AGENCIA NAC. DE TRANSPORTES AQUAVIARIOS
ANTT - AGENCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTR
ANVISA - AGENCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITARIA
BACEN - BANCO CENTRAL DO BRASIL
C.AER - COMANDO DA AERONAUTICA
C.EX - COMANDO DO EXERCITO
CAPES - FUND COORD APERF PESSOAL NIVEL SUPERIOR
CFIA - CAIXA DE FINANCIAMENTO IMOB.AERONAUTICA
CGU - CONTROLADORIA-GERAL DA UNIAO
CM - COMANDO DA MARINHA
CNEN - COMISSAO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR
CNPQ - CONSELHO NAC.DE DESEN.CIEN.E TECNOLÓGICO
CVM - COMISSAO DE VALORES MOBILIARIOS
DNIT - DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA
DNOCS - DEPARTAMENTO NAC OBRAS CONTRA AS SECAS
DPF - DEPARTAMENTO POLICIA FEDERAL
DPRF - DEPARTAMENTO POLICIA RODOVIÁRIA FEDERAL
ENAP - FUNDACAO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRACA
F OSORIO - FUNDACAO OSORIO
F.CENTRO - FUND.JORGE DUPRAT FIG. SEG. MED.TRABALHO
FBN - FUNDACAO BIBLIOTECA NACIONAL

FCP - FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES
FCRB - FUNDAÇÃO CASA DE RUI BARBOSA
FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
FNDE - FUNDO NACIONAL DE DESENVOLV. DA EDUCAÇÃO
FUFT - FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FED. DO TOCANTINS
FUNAI - FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍndIO
FUNARTE - FUNDAÇÃO NACIONAL DE ARTES
FUNASA - FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE
IBGE - FUND. INST. BRASIL. GEOG. E ESTATÍSTICA
IBRAM - INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS
ICMBIO - INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA
IFAC - INSTITUTO FEDERAL DO ACRE
IFES - INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
IFGO - INSTITUTO FEDERAL DE GOIAS
IFRR - INSTITUTO FEDERAL DE RORAIMA
IFTO - INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS
INCRA - INSTITUTO NAC. DE COLONIZ E REF AGRÁRIA
INEP - INST.NACIONAL DE EST.E PESQ.EDUCACIONAIS
INES - INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS
INMETRO - INST.NAC.METROLOGIA,NORM.E QUAL.INDL.
INPI - INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUST
INSS - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO SOCIAL
IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA
IPHAN - INSTITUTO DO PATR.HIST.E ART. NACIONAL
JBRJ - INSTITUTO DE PESQ. JARDIM BOTÂNICO DO RJ
MAPA - MINIST.DA AGRICULTURA,PECUÁRIA E ABAST.
MC - MINISTÉRIO DA INFRA-ESTRUTURA
MCTIC - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVA
MD - MINIST. ECONOMIA, FAZENDA E PLANEJAMENTO
MDR - MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL
ME - MINISTÉRIO DA ECONOMIA
MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
MINFRA - MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA
MJ - MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

MMA - MINISTERIO DO MEIO AMBIENTE
MME - MINISTERIO DA INFRA-ESTRUTURA
MMFDH - MIN. DA MULHER, FAMILIA E DIR. HUMANOS
MRE - MINISTERIO DAS RELACOES EXTERIORES
MS - MINISTERIO DA SAUDE
MTUR - MINISTERIO DO TURISMO
PR - PRESIDENCIA DA REPUBLICA
PREVIC - SUPERINT.NAC.DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR
SUDAM - SUPERINTENDENCIA DO DESENV. DA AMAZONIA
SUDECO - SUP.DE DESENVOLVIMENTO DO CENTRO OESTE
SUDENE - SUPERINT. DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE
SUFRAMA - SUPERINTENDENCIA ZONA FRANCA DE MANAUS
SUSEP - SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS PRIVADOS
UFABC - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC
UFAC - UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE
UFAL - UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
UFCA - UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI
UFCE - UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARA
UFERSA-RN - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ARIDO
UFES - UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO
UFF - UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
UFFS - UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
UFGD - FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
UFGO - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS
UFLA - UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
UFMA - FUNDACAO UNIVERSIDADE DO MARANHAO
UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
UFOB - UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
UFOPA - UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARA
UFPI - UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUI
UFPR - UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA
UFRN - UNIVERSIDADE FED. DO RIO GRANDE DO NORTE
UFRPE - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UFRR - UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA

UFRRJ - UNIV. FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
UFSM/RS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
UFTM - UNIVERSIDADE FED.DO TRIANGULO MINEIRO
UFU - FUNDAÇÃO UNIV. FEDERAL DE UBERLÂNDIA
UFV - UNIVERSIDADE FEDERAL DE VICOSA
UFVJM - UNI.FED.VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
UNIFAL-MG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
UNIFAP - FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
UNIFEI - UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBA
UNIFESP - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
UNIFESSPA - UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO
UNILA - UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINA
UNILAB - UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL
UNIPAMPA - FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
UNIR - FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDONIA
UNIRIO - UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE
UTFPR - UNIVERS. TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
VPR - VICE-PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

APÊNDICE C — Resultado do confronto entre as listas dos apêndices A e B

Agência Brasileira Gestora de Fundos Garantidores e Garantias S.A.
Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A.
Assessoria Especial do Presidente da República
Autoridade de Governança do Legado Olímpico
Autoridade Nacional de Proteção de Dados
Banco da Amazônia S.A.
Banco do Brasil S.A.
Banco do Nordeste do Brasil S.A.
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
Caixa de Construções de Casas para o Pessoal da Marinha
Caixa Econômica Federal
Câmara dos Deputados
Casa Civil da Presidência da República
Casa da Moeda do Brasil
Centrais de Abastecimento de Minas Gerais S.A.
Centrais Elétricas Brasileiras S/A
Centro Federal de Educação Tecnológica - Celso Suckow da Fonseca -
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
Centro Nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada S. A
Colégio Pedro II
Companhia Brasileira de Trens Urbanos
Companhia das Docas do Estado da Bahia
Companhia de Armazéns e Silos do Estado de Minas Gerais
Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais
Companhia Docas do Ceará
Companhia Docas do Espírito Santo
Companhia Docas do Estado de São Paulo
Companhia Docas do Maranhão
Companhia Docas do Pará
Companhia Docas do Rio de Janeiro
Companhia Docas do Rio Grande do Norte

Companhia Nacional de Abastecimento

Congresso Nacional

Conselho Administrativo de Defesa Econômica

Conselho de Controle de Atividades Financeiras

Coordenação da Equipe de Transição de Governo

Empresa Brasil de Comunicação S.A.

Empresa Brasileira de Administração de Petróleo e Gás Natural S.A. - Pré-Sal
Petróleo S.A

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia

Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

Empresa de Pesquisa Energética

Empresa de Planejamento e Logística S.A.

Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência

Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A

Empresa Gerencial de Projetos Navais

Empresa Gestora de Ativos

Financiadora de Estudos e Projetos

Fundação Alexandre de Gusmão

Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder

Executivo

Fundação Habitacional do Exército

Fundação Joaquim Nabuco

Fundação Universidade de Brasília

Fundação Universidade do Amazonas

Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco

Fundação Universidade Federal de São João Del Rei

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso

Fundação Universidade Federal de Ouro Preto

Fundação Universidade Federal do Rio Grande

Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Fundação Universidade Federal de São Carlos
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Fundação Universidade Federal de Pelotas
Fundação Universidade Federal de Roraima
Fundação Universidade Federal de Sergipe
Fundação Universidade Federal de Viçosa
Fundação Universidade Federal do Acre
Fundação Universidade Federal do Pampa
Fundação Universidade Federal do Piauí
Gabinete de Segurança Institucional da Presidência da República
Gabinete Pessoal do Presidente da República
Governo do Distrito Federal
Hospital de Clínicas de Porto Alegre
Hospital Nossa Senhora da Conceição S/A
Indústria de Material Bélico do Brasil
Indústrias Nucleares do Brasil S/A
Instituto Brasileiro de Turismo
Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sudeste de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso do Sul
Instituto Nacional de Tecnologia da Informação
Ministério da Cidadania
Ministério da Defesa
Ministério de Minas e Energia
NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A.
Nuclebrás Equipamentos Pesados S/A
Petróleo Brasileiro S.A.
Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional
Secretaria de Governo da Presidência da República
Secretaria de Governo Digital
Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria-Geral da Presidência da República
Senado Federal
Serviço Federal de Processamento de Dados
Superior Tribunal de Justiça
Superior Tribunal Militar

Supremo Tribunal Federal
Telecomunicações Brasileiras S.A.
Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal Superior Eleitoral
Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Integração Latino-Americana
Universidade Federal da Paraíba
Universidade Federal de Campina Grande
Universidade Federal de Catalão
Universidade Federal de Jataí
Universidade Federal de Juiz de Fora
Universidade Federal de Pernambuco
Universidade Federal de Rondonópolis
Universidade Federal do Agreste de Pernambuco
Universidade Federal do Delta do Parnaíba
Universidade Federal do Norte do Tocantins
Universidade Federal do Pará
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Universidade Federal do Rio de Janeiro
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Universidade Federal do Sul da Bahia
Universidade Federal Rural da Amazônia
VALEC - Engenharia, Construções e Ferrovias S.A.

APÊNDICE D — Lista final dos órgãos pesquisados

Agência Brasileira Gestora de Fundos Garantidores e Garantias S.A.
Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A.
Assessoria Especial do Presidente da República
Autoridade de Governança do Legado Olímpico
Autoridade Nacional de Proteção de Dados
Banco da Amazônia S.A.
Banco do Brasil S.A.
Banco do Nordeste do Brasil S.A.
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
Caixa de Construções de Casas para o Pessoal da Marinha
Caixa Econômica Federal
Câmara dos Deputados
Casa Civil da Presidência da República
Casa da Moeda do Brasil
Centrais de Abastecimento de Minas Gerais S.A.
Centrais Elétricas Brasileiras S/A
Centro Federal de Educação Tecnológica - Celso Suckow da Fonseca -
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
Centro Nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada S. A
Colégio Pedro II
Companhia Brasileira de Trens Urbanos
Companhia das Docas do Estado da Bahia
Companhia de Armazéns e Silos do Estado de Minas Gerais
Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais
Companhia Docas do Ceará
Companhia Docas do Espírito Santo
Companhia Docas do Estado de São Paulo
Companhia Docas do Maranhão
Companhia Docas do Pará
Companhia Docas do Rio de Janeiro
Companhia Docas do Rio Grande do Norte

Companhia Nacional de Abastecimento

Congresso Nacional

Conselho Administrativo de Defesa Econômica

Conselho de Controle de Atividades Financeiras

Coordenação da Equipe de Transição de Governo

Empresa Brasil de Comunicação S.A.

Empresa Brasileira de Administração de Petróleo e Gás Natural S.A. - Pré-Sal
Petróleo S.A

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia

Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

Empresa de Pesquisa Energética

Empresa de Planejamento e Logística S.A.

Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência

Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A

Empresa Gerencial de Projetos Navais

Empresa Gestora de Ativos

Financiadora de Estudos e Projetos

Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder
Executivo

Fundação Habitacional do Exército

Fundação Joaquim Nabuco

Ministério da Cidadania

Ministério da Defesa

Ministério de Minas e Energia

Senado Federal

Serviço Federal de Processamento de Dados

Superior Tribunal de Justiça

Superior Tribunal Militar

Supremo Tribunal Federal

Tribunal Superior do Trabalho

Tribunal Superior Eleitoral